

**HEMŞİRELERİN KARANLIK KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN SOSYO-
DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ****Özlem ÖZER¹****Özgür UĞURLUOĞLU²****Gülcan KAHRAMAN³****Keziban AVCI⁴****ÖZ**

Bu çalışmanın amacı hemşirelerin karanlık kişilik özelliklerini belirlemek ve karanlık kişilik alt boyutları ile ilgili değerlendirmelerinin çeşitli bireysel ve demografik özelliklerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymaktır. Çalışmanın evrenini Ankara'da faaliyet göstermekte olan bir kamu hastanesinde görev yapan tüm hemşireler oluşturmaktadır. Araştırmada örneklem seçilmemiş, bütün evrene ulaşılmaya çalışılmış ve toplam 244 adet kullanılabilir anket elde edilmiştir. Yapılan analizler neticesinde, araştırmaya katılan hemşirelerin karanlık kişilik özelliklerinin alt boyutları olan makyavelizm, narsisizm ve psikopati boyutlarına ilişkin değerlendirmelerinin yaşlarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar gösterdiği tespit edilmiştir. Bekâr hemşirelerin narsisizm puanları evli hemşirelere göre daha yüksektir. Ancak toplam çalışma süresi, cinsiyet ve eğitim durumunun karanlık kişilik düzeyleri açısından bir farklılık yaratmadığı saptanmıştır. Sağlık kurumlarında hemşire davranışlarını gözleminin ve eğitim programları ile konuya dikkat çekilmesinin gerekli olduğuna inanılmaktadır. Bu konuda örgüt psikolojisi alanında bilgi sahibi uzman psikologlar ile çalışılması önerilebilir.

Anahtar Kelimeler: Karanlık kişilik, hastane, hemşire, sağlık sektörü

**THE EXAMINATION OF DARK PERSONALITY CHARACTERISTICS
OF NURSES IN TERMS OF SOCIO-DEMOGRAPHIC VARIABLES**

¹ Yrd. Doç. Dr. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, İİBF, Sağlık Yönetimi Bölümü,
oozer@mehmetakif.edu.tr

² Doç. Dr. Hacettepe Üniversitesi, İİBF, Sağlık İdaresi Bölümü,
ougurlu@hacettepe.edu.tr

³ Arş. Gör. Hacettepe Üniversitesi, İİBF Sağlık İdaresi Bölümü,
gulcan.kahraman@hacettepe.edu.tr

⁴ Dr. Türkiye Sağlık Hizmetleri Kalite ve Akreditasyon Enstitüsü,
kezibanavci1@gmail.com

ABSTRACT

The aim of this study is to determine dark personality characteristics of nurses and reveal whether the evaluations concerning dark personality sub-dimensions differentiate according to individual and demographic characteristics or not. The population of study included all nurses in a public hospital at Ankara. The sample is not selected in the study, and the researchers tried to reach the whole universe and a total of 244 usable responses were obtained. As a result of this study, it is observed that there are statistically significant differences in the evaluations concerning the levels of machiavellism, narcissism and psychopathy, that are sub-dimensions of dark personality characteristics that are observed in nurses in accordance with their ages. Narcissism scores of single nurses are higher than the married nurses. But the study states that total working experience, gender and education do not create a difference in terms of dark personality levels of nurses. Observing the behavior of nurses in health institutions and drawing attention to the education programs are believed to be necessary. In this regard, it is recommended to work with specialist psychologists that have knowledge about organizational psychology.

Keywords: Dark Personality, Hospital, Nurse, Health Sector

I. Giriş

Kişilik, çevreye tepki göstermenin tipik yollarını ve belirli bir ortamda düşünme, hissetme ve davranma eğilimlerini içermektedir. Örgütsel davranış alanında kişiliğin karanlık tarafı ile iyi tarafı arasındaki ayırım, son zamanlarda dikkat çeken konular arasındadır. Kişiliğin iyi tarafı, sosyal etkileşim sırasında bireylerin iş görüşmesinde olduğu gibi ellerinden gelenin en iyisini yaptıkları olumlu durumları yansıtmaktadır (Kaiser vd., 2015: 57). Kişiliğin karanlık yönü ise örgütler ve bireyler açısından olumsuz sonuçlar doğuran sosyal yönden de arzu edilmeyen özellikleri ifade etmektedir (Judge ve LePine, 2007: 334). Kişiliğin karanlık yönünün incelenmesi, “raydan çıkma”, sapkın davranışlar ve kötü çalışma performansı potansiyeli olan örgütleri tespit etmede önemli bir rol üstlenmektedir (Khoo ve Burch, 2008: 87).

Karanlık kişilik özellikleri, düşmanca davranışlar ve vurdumduymazlıkla bağlantılı olan kişiliğin sosyal açıdan itici yönlerini ifade etmektedir. Karanlık kişilik özellikleri ayrıca empati eksikliği ve diğer kişileri kendi çıkarları için kullanma isteği ile bağlantılıdır (Vonk vd., 2015: 50). Kişiliğin karanlık özellikleri Paulhus ve Williams (2002) tarafından makyavelizm, narsisizm, psikopati olmak üzere üç şekilde değerlendirilmekte ve alanyazında “The Dark Triad of Personality” olarak ele alınmaktadır. Paulhus’un karanlık özellikleri tanımlamaya yönelik bu yaklaşımı, daha çok

kişinin kendini yüceltmesi ve başkalarına zarar vermeye yönelik durumlara odaklanmaktadır (Paulhus ve Williams, 2002: 556). Bu üç faktör özellikle kişilik, sosyal ve klinik psikoloji gibi alanlarda yaygın bir şekilde incelenmektedir (Lee vd., 2013).

Makyavelizm; kişinin kendi çıkarları için başkalarını kullanması ile ortaya çıkmaktadır (Spain vd., 2013). Christie ve Geis (1970), 16. yüzyılda İtalyan siyaset kuramcısı olan Niccolo Machiavelli'nin yazılarından esinlenerek insan doğasının alaycı ve düzenbaz tavrı ile karakterize edilen bir kişilik yapısını açıklamak için "Makyavelizm" terimini ortaya çıkarmıştır (Lee vd., 2013: 169). Makyavelizm'in en önemli unsurları; manipüle etme, kişiler arası strateji oluşturma, insan doğasına ilişkin sinik bakış açısına sahip olma ve geleneksel ahlakın ihlal edilmesidir (Özen Kutanis vd., 2015: 734). Makyavel kişiler tarafından kullanılan en yaygın manipüle ve istismarcı taktikler, hilekarlık, yağcılık, büyüleyicilik ve duygusal açıdan tarafsızlıktır. Makyavel kişilerin soğuk veya alaycı bir bakışa sahip olduğu ve kişisel çıkarları nedeniyle başkalarını önemsemediği belirtilmektedir (Finkelstein, 2014: 3).

Narsisizm (Narcissism); kendini geliştirme eğilimleri olan kişilik özelliği olması nedeniyle, kısa vadede çekici veya güzel görünebilmektedir. Ancak uzun vadede narsistler kişilerarası ilişkileri sürdürmede zorluk yaşayabilmekte, diğerlerine karşı güven eksikliği duyabilmekte ve bazen de onları küçümseme eğilimi gösterebilmektedir (Spain vd., 2013). Aşırı kendini övme, klinisyenler tarafından ilk tespit edilen narsisizm özelliğidir. Fakat psikologlar, narsisizmin tam olarak rahatsızlık olmadığını düşünmekte; ılımlı bir kavram olarak kullanmayı tercih etmektedirler. Ancak Madan (2014: 1728), örgütlerde narsistik bireylerin etik olmayan davranışlara daha fazla yöneldiğini belirtmektedir.

Psikopati (Psychopathy); düşük empati ve endişe ile birlikte heyecan arama ve dürtülerine hakim olamama olarak tanımlanmıştır. Bu özellikteki kişiler, karşı çıkan (düşman) olarak karakterize edilir ve kendi üstünlüğüne olan bir inanca ve kendi reklamını yapma eğilimine sahiptir (Spain vd., 2013). Psikopatinin ölçümü genellikle akılda düşük seviyelerde endişe, korku ve pişmanlık düşünceleri oluşturmakta (Cleckley, 1941) ve iki kategoride incelenmektedir. Bunlardan birincisi psikopatinin kişilerarası ve duygusal özelliklerini yansıtırken bir diğeri antisosyal yaşam tarzını yansıtmaktadır (McDonald vd., 2012). Birinci faktör temel veya etkili psikopati olarak bilinir ve vurdumduymazlık, aldatma, olumsuz hisse sahip olma ve düşük empati düzeyi ile karakterize edilir. İkinci faktör ise psikopatinin tepki gösteren faktörüdür ve saldırgan, antisosyal ve

düşüncesizce hareket eden davranışlar ile karakterize edilir (Finkelstein, 2014: 4).

Kökenleri farklı olmasına rağmen “Karanlık Üçlü”yü oluşturan kişilikler çok sayıda özelliği içermektedir. Değişen derecelerde her üçü de kendi reklamını yapma, duygusal açıdan soğukluk, ikiyüzlülük ve saldırganlık gibi davranış eğilimleri ile sosyal açıdan kötü bir karakteri gerektirir (Paulhus ve Williams, 2002: 557).

Diğer kişilik özellikleri çoğunlukla izolasyonda (örneğin mükemmeliyetçilik) veya daha ayrıntılı modellerin bir parçası olarak çalışılmaktadır. Örneğin Hogan ve Hogan’ın (2001) yaklaşımı; heyecanlı, şüpheli, temkinli, çekingen, sakin, cesur, sinsî, renkli, yaratıcı, çalışkan ve saygılı olmak üzere 11 alt özellikten oluşmaktadır. Hogan ve Hogan (2001) bu özelliklerin seçim süreçlerinin dışında ilgili kişinin daha uzun süre maruz kaldıktan sonra dikkat çekici olmaya başladığını tartışmaktadır (Schyns, 2015: 3).

II. Konuya İlişkin Soyo-Demografik Değişkenleri İnceleyen Çalışmalar

Alanyazın incelendiğinde, çalışanların sosyo-demografik özelliklerinin karanlık kişilik özelliğini açıklamadaki etkisini inceleyen çalışmalar olduğu görülmektedir. Ancak karanlık kişilik özelliği ile ilgili sağlık sektöründe ulusal bir çalışmaya rastlanamamıştır.

Akıncı (2015: 34)’nın, narsisizm ve psikolojik iyilik hali arasındaki ilişkiyi incelediği tez çalışmasında yaşın narsisizmde etkili olduğunu ve yetişkinliğin erken dönemlerinde narsisizmin daha ileri yaşlara göre daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Özcihan (2014: 141)’da, tasarım mühendisliğinde makyavelizm düzeyini incelediği çalışmasında, yaş arttıkça makyavelizm düzeyinin düştüğü bulgusunu elde etmiştir. Hamedoğlu (2009: 86) ise, çalışanların yaşı arttıkça liderlik ve otorite ve örgütsel özel kişilik boyutlarında narsisistik algılarını saptamıştır.

Cinsiyet ve karanlık kişilik özelliği arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmalarda, erkeklerin kadınlara göre daha yüksek düzeyde narsisistik eğilimleri olduğu belirtilmektedir. Tasarım mühendisliğinde (Özcihan, 2014: 139), eğitim sektöründe (Hamedoğlu, 2009: 89) ve bir aile işletmesinin beyaz yakalı personel üzerinde (Ergun Özler vd., 2013: 684) yürütülen çalışmalarda, erkeklerin kadınlara göre daha yüksek düzeyde karanlık kişilik özelliğine sahip olduğu görülmüştür. Özcihan (2014: 139), Sakarya ilinde tasarım mühendislerinde gerçekleştirdiği çalışmasında erkeklerin narsisizm skorlarının daha yüksek olduğu bulgusunu elde etmiştir. Ergun Özler vd. (2013: 684), erkek çalışanların makyavelist eğilimlerinin bayan çalışanlardan yüksek olduğunu tespit etmiştir.

Bununla birlikte Atay (2009: 191), ulusal ve uluslararası firmalarda çalışanlar üzerinde narsisizmi incelediği çalışmasında, cinsiyet ile karanlık kişilik arasında anlamlı bir ilişki olmadığını belirtmiştir. Akıncı (2015: 34) da cinsiyetin narsisizmi açıklayan bir değişken olmadığını saptamıştır.

Eğitim durumu, karanlık kişilik özelliğini açıklamada ele alınan bir başka değişkendir. Ergun Özler vd. (2013: 684), eğitim düzeylerinin çalışanların makyavelist eğilimlerinde etkisinin olduğunu belirtmektedir. Bununla birlikte eğitim durumunun istatistiksel olarak anlamlı bir değişken olmadığını belirten çalışmalar da bulunmaktadır (Hamedoğlu, 2009: 88; Atay, 2009: 192).

III. Materyal ve Metot

Bu çalışmanın amacı hemşirelerin karanlık kişilik özelliklerini belirlemek ve hemşirelerin karanlık kişilik alt boyutları ile ilgili değerlendirmelerinin çeşitli bireysel ve demografik özelliklerine göre farklılaşp farklılaşmadığını ortaya koymaktır. Araştırmanın evrenini, Ankara ilinde faaliyet göstermekte olan bir kamu hastanesinde çalışan toplam 350 hemşire oluşturmaktadır. Çalışmada tüm evren örneklem olarak alınmış ve kullanılan veri toplama aracı çalışmaya katılmayı kabul eden tüm hemşirelere dağıtılmıştır. Veri toplama süreci Ocak-Mart 2016 tarihleri arasında gerçekleştirilmiş ve toplam 244 adet kullanılabilir anket elde edilmiştir. Araştırmada Jones ve Paulhus (2014) tarafından geliştirilen “Karanlık Kişilik Ölçeği” kullanılmıştır. Karanlık kişilik ölçeği; makyavelizm, narsisizm ve psikopati olmak üzere üç boyuttan ve toplam 27 maddeden oluşmaktadır. Karanlık kişilik özellikleri ölçeğinde beşli likert ölçeği temel alınmıştır (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Kararsızım, 4= Katılıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum). Anketlerden elde edilen veriler bilgisayar ortamına aktarılmış ve SPSS 20.0 paket programı kullanılarak istatistiksel analizler uygulanmıştır. Tanımlayıcı istatistikler ve demografik değişkenlere göre incelenen değişkenler açısından farklılık olup olmadığını ortaya koymak amacıyla parametrik olmayan testlerden Mann Whitney U testi ve Kruskal Wallis testi kullanılmıştır.

IV. Bulgular

Tablo 1’de görüldüğü gibi, araştırmaya katılan hemşirelerin büyük bölümü (%90.6) kadınlardan oluşmaktadır. Katılımcıların %46.3’ü 28-38 yaş aralığında iken %29.1’i 16 yıl ve üzerinde bir toplam çalışma süresine sahiptir. Eğitim durumuna bakıldığında, katılımcıların %14.3’ü lise mezunu iken, %31.6’sı önlisans, %45.9’u

lisans ve %8.2'si lisansüstü derecelere sahiptir. Katılımcıların %43.9'u evli ve %56.1'i bekârlardan oluşmaktadır.

Tablo 1: Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Tanımlayıcı Özellikleri

Değişkenler		Sayı	%
Cinsiyet	<i>Kadın</i>	221	90.6
	<i>Erkek</i>	23	9.4
Yaş	≤ 27	70	28.7
	<i>28-38</i>	113	46.3
	≥ 39	61	25.0
Medeni Durum	<i>Evli</i>	107	43.9
	<i>Bekâr</i>	137	56.1
Eğitim Durumu	<i>Lise</i>	35	14.3
	<i>Ön Lisans</i>	77	31.6
	<i>Lisans</i>	112	45.9
	<i>Lisansüstü</i>	20	8.2
Toplam Çalışma Süresi	≤ 5	77	31.6
	<i>5-15</i>	96	39.3
	≥ 16	71	29.1
TOPLAM		244	100

Tablo 2: Karanlık Kişilik Özellikleri Alt Boyutlarına İlişkin Ortalama, Standart Sapma ve Min.-Max. Değerleri

Değişkenler	Min.	Max.	Ortalama	S.S.
Makyavelizm	1.0	4.86	2.49	0.76
Narsisizm	1.0	4.17	2.82	0.65
Psikopati	1.0	5.00	2.52	0.70

Tablo 2'de yer alan karanlık kişilik özellikleri alt boyutlarına ilişkin temel istatistiklere bakıldığında, katılımcı hemşirelerin en yüksek ortalamayı "narsisizme" (2.82 ± 0.65) ve ardından "psikopati" alt boyutuna (2.52 ± 0.70) verdikleri görülmektedir. En düşük ortalama ise "makyavelizm" alt boyutuna (2.49 ± 0.76) verilmiştir.

Tablo 3: Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Bireysel Özelliklerine Göre Karanlık Kişilik Özelliklerine İlişkin Skorları

Değişkenler	Makyavelizm		Narsisizm		Psikopati	
	Ort.	S.S.	Ort.	S.S.	Ort.	S.S.
<i>Yaş (yıl)</i>						
≤ 27	2.51	0.81	2.94	0.55	2.41	0.66
<i>28-38</i>	2.58	0.76	2.87	0.65	2.65	0.75
≥ 39	2.29	0.65	2.58	0.69	2.41	0.63
	<i>KW=6.460;</i>		<i>KW=11.983;</i>		<i>KW=6.416;</i>	

HEMŞİRELERİN KARANLIK KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN SOSYO-DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ

	<i>p=0.040</i>		<i>p=0.002</i>		<i>p=0.040</i>	
<i>Toplam Çalışma Süresi (yıl)</i>						
≤ 5	2.50	0.73	2.95	0.53	2.40	0.65
5-15	2.53	0.80	2.77	0.66	2.64	0.76
≥ 16	2.41	0.72	2.73	0.73	2.48	0.66
	<i>KW=1.594;</i>		<i>KW=5.584;</i>		<i>KW=4.430;</i>	
	<i>p=0.451</i>		<i>p=0.061</i>		<i>p=0.109</i>	
<i>Cinsiyet</i>						
Kadın	2.52	0.76	2.83	0.64	2.51	0.68
Erkek	2.21	0.65	2.67	0.71	2.57	0.85
	<i>Z=-1.753;</i>		<i>Z=-0.815;</i>		<i>Z=-0.551;</i>	
	<i>p=0.080</i>		<i>p=0.415</i>		<i>p=0.582</i>	
<i>Eğitim</i>						
Lise	2.52	0.95	2.78	0.66	2.47	0.72
Önlisans	2.45	0.73	2.73	0.66	2.46	0.66
Lisans	2.49	0.71	2.88	0.63	2.69	0.57
Lisansüstü	2.56	0.77	2.88	0.68	2.52	0.70
	<i>KW=1.021;</i>		<i>KW=3.093;</i>		<i>KW=5.809;</i>	
	<i>p=0.796</i>		<i>p=0.377</i>		<i>p=0.121</i>	
<i>Medeni Durum</i>						
Bekâr	2.54	0.78	2.91	0.64	2.50	0.66
Evli	2.44	0.74	2.74	0.65	2.53	0.73
	<i>Z=-0.789;</i>		<i>Z=-1.903;</i>		<i>Z=-0.240;</i>	
	<i>p=0.430</i>		<i>p=0.046</i>		<i>p=0.810</i>	

Tablo 3’de araştırmaya katılan hemşirelerin karanlık kişilik özellikleri alt boyutlarına ilişkin puanları yaş, cinsiyet, medeni durum, toplam çalışma süresi, eğitim durumu ve medeni durum değişkenlerine göre karşılaştırılmış ve yürütülen test sonuçları gösterilmiştir. Buna göre, hemşirelerin makyavelizm ($KW=6.460$; $p<0.05$), narsisizm ($KW=11.983$, $p<0.05$) ve psikopati ($KW=6.416$; $p<0.05$) alt boyutlarına ilişkin değerlendirmelerinin yaş değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar gösterdiği tespit edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre, farklılığa neden olan grup 39 yaş ve üzerindeki katılımcılardır. Bu katılımcılar makyavelizm (2.29 ± 0.65), narsisizm (2.58 ± 0.69) ve psikopati (2.41 ± 0.63) alt boyutlarında diğer yaş gruplarına göre en düşük ortalamalara sahiptirler ve farklı düşünmektedirler. 39 yaş ve üzerindeki hemşirelerin daha genç yaştaki hemşirelere göre karanlık kişilik özelliklerini daha az gösterdikleri söylenebilir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin narsisizm alt boyutuna ilişkin değerlendirmeleri medeni durum değişkenine göre de istatistiksel olarak önemli biçimde farklılaşmaktadır ($Z=-1.903$;

$p < 0.05$). Buna göre, bekâr katılımcıların narsisizm puanları (2.91 ± 0.64) evli katılımcılara (2.74 ± 0.65) göre daha yüksektir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin karanlık kişilik özellikleri alt boyutlarına ilişkin değerlendirmeleri, araştırma kapsamında incelenen diğer değişkenler olan cinsiyet, eğitim ve toplam çalışma sürelerine göre istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır.

V. Tartışma

Bu çalışma; hemşirelerin karanlık kişilik düzeylerini belirlemek ve karanlık kişilik düzeylerinin bireysel ve demografik özelliklere göre farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymak amacıyla yürütülmüştür. Örgüt yaşamında insan unsurunun önemi giderek artmakta; insan doğasını anlamaya yönelik akademik çalışmalarda bir artış olduğu gözlenmektedir. Özellikle emek yoğun hizmet organizasyonlarında, çalışanlar çoğunlukla hizmet sunulanlar ile doğrudan etkileşim içinde olduğundan, bu çalışanların kişilik özellikleri daha dikkat çekici olmaktadır (Sarkey vd., 2013: 2). Çalışanlarda karanlık kişilik özelliğini de anlamının örgüt için önemli olduğu düşünülmektedir. Sadece klinik vakalar olarak değil, çalışma yaşamı içinde de narsisizm ve diğer kişilik özellikleri önemli bulunmaktadır. Yapılan çalışmaların artışında, narsist kişilerin söylem ve eylemlerinin sosyal yaşam üzerindeki etkilerinin yol açtığı sonuçlar etkili olmaktadır (Cihangiroğlu, 2012: 120).

Konu ile ilgili olarak alanyazın incelendiğinde, karanlık kişilik özelliği ile ilgili sağlık sektöründe ulusal bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu sebeple çalışmanın önemli olduğu ve alana katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Buna ek olarak, hemşirelik mesleği doğası gereği uzun nöbetler, aşırı iş yükü, belirsiz iş tanımları, rol çatışması, rol belirsizliği, tükenmişlik gibi durumların yoğun olarak yaşandığı meslek grupları arasındadır. Duygusal stresin ve çatışmaların yoğun olduğu sağlık kurumlarında, hemşireler diğer çalışanlara karşı güven eksikliği duyabilmekte, kendi çıkarları için başkalarını kullanma eğiliminde olabilmekte, onları küçümseyebilmekte, bazı durumlarda saldırgan, antisosyal ve düşüncesizce hareket edebilmektedir. Böyle olumsuz tutum ve davranışlar sergileyen bir çalışanın örgütsel süreçlere zarar verebileceği söylenebilir. Sağlık hizmetlerinin icrasında hastayla yüz yüze iletişim kuran karanlık kişilik özelliklerine sahip hemşireler, bakımın kalitesini de sekteye uğratabilmektedir. Sağlık hizmetlerinin ekip işi ve işbirliği gerektirmesi sebebiyle, bencil, egosu yüksek ve başkalarını kendi çıkarları için kullanan çalışanların bu özelliklerinin belirlenmesi ve önlenmesi yolunda adımlar atılabilmesi için bu konuyla ilgili çalışmaların gerekli olduğuna inanılmaktadır.

Gerçekleştirilen bu çalışmadan elde edilen sonuçlara göre; hemşirelerin en yüksek ortalamayı “narsisizme” ve ardından “psikopati” alt boyutuna verdikleri görülmektedir. En düşük ortalamanın ise “makyavelizm” alt boyutu olduğu belirlenmiştir. Cihangiroğlu (2012: 121), narsisizmin tehlikeli boyutlara ulaşmadığı sürece gerekli ve değerli bir eğilim olduğunu vurgulamaktadır. Campbell ve Foster (2007: 115) de, narsisizmin ruh sağlığına fayda sağladığını, duygusal anlamda olumlu sonuçlar yaratabileceğinden bahsetmektedir. Ancak, narsist kişilerde empati eksikliği, çevresindekilere değer vermeme, onlara zaman ayırmama ve eleştiriye tahammül edememe gibi özellikler (Cramer, 2011: 479; Farzianpour vd., 2012: 687), örgüt yaşamında çoğunlukla istenmeyen olumsuz durumlardır. Timuroğlu ve İşcan (2008: 239) da, insanların başkalarını sevme konusunda isteksiz olmalarının ve empati kuramamalarının nedeninin de narsisizm olduğunu ifade etmektedir. Bu yönüyle araştırmaya katılan hemşirelerin en yüksek ortalamayı narsisizm boyutuna vermiş olmaları, sağlık kurumları için olumsuz olarak yorumlanabilir. Hemşireler, hekimin uygun gördüğü tedaviyi uygulayan, hasta bakımını planlayan, denetleyen ve izleyen sağlık personeldir. Ekip çalışması gerektiren bir meslek olduğundan, sağlıklı kişiler arası ilişkiler büyük öneme sahiptir. Narsist kişilik özelliğine sahip olan bir hemşire, kendisinin en doğrusunu bildiğini düşünebilir. Böylece hastanın bakımı sırasında hekimin söylediğinden farklı bir yöntemle daha kolay risk alabilir ve eğer alanında da yetkin değilse, hastanın hayatına mal olabilecek bir uygulama hatasına sebep olabilir. Öznesi insan olan sağlık kurumlarında hataya toleransın olmadığı düşünüldüğünde, narsisizmin tehdit unsuru olduğu ve engellenmesi gerektiği söylenebilir.

Narsisizmin ve psikopatinin hemşirelerde yüksek puanlar almasının günümüz işletmecilik mantığındaki rekabetle bir ilişkisinin olduğu düşünülmektedir. “Hep daha iyisi olmak için” güdülenen çalışanlar, “özgüvenlerinin sınırlarını zorladıklarında” iş hayatında daha fazla kabul görmektedir. Kamu kurumunda gerçekleştirilen bu çalışmanın örneklemini oluşturan hemşireler için bu rekabet ortamının şuan için önemli ölçüde etkili olmadığı söylenebilir. Ancak yakın zamanda performans değerlendirme gibi uygulamaların diğer sağlık çalışanlarına da yansıtılabileceği ihtimali düşünüldüğünde, örgütsel davranış alanının bu gibi konuları tartışacağına inanılmaktadır. Kamu kurumlarında aşırı rekabetin ve benmerkezciliğin hemşireler arasında da etkisini arttıracığı beklenmektedir. Yakın gelecekte hemşirelik mesleğinde artan uzmanlaşmanın bireyselleşmeyi beraberinde getireceği ve bireyselleşmenin de narsisizmi tetikleyeceği düşünülmektedir.

Özellikle kadınların ağırlıklı olduğu çalışma ortamında, barışçıl iş ortamını etkileme potansiyeli olan karanlık üçlüyü araştırmanın gerekli olduğu söylenebilir.

Bu çalışmada hemşirelerin karanlık kişilik düzeylerinin alt boyutları olan makyavelizm, narsisizm ve psikopati boyutlarına ilişkin değerlendirmelerinde, yaşın istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar oluşturduğu tespit edilmiştir. Akıncı (2015: 34), yaşın narsisizmde etkili olduğunu ve özellikle orta yaşlarda yoğunlaştığını belirtmektedir. Yetişkinliğin erken dönemlerinde narsisizmin daha ileri yaşlara göre daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Özcihan (2014: 141) da, yaş arttıkça makyavelizm düzeyinin düştüğü sonucuna ulaşmıştır. Ancak bu çalışmanın aksine Hamedoğlu (2009: 86), çalışanların yaşı arttıkça liderlik ve otorite ve örgütsel özel kişilik boyutlarında narsisistik algılarının arttığı bulgusunu elde etmiştir. Karanlık kişilik ölçeğinin bütün boyutlarında yaşın etkili bulunması, hemşirelerin artan yaşla birlikte iş yaşamında daha uyumlu olmaları ile açıklanabilir. Artan yaşla birlikte hemşirelerin istediklerini elde etmede hilelere başvurma, intikam alma, kurumda ilgi odağı olma, bilgiyi başka birinin aleyhine kullanma gibi çabalarında azalmalar görülebilir. Hemşirelerdeki bu durumun yaşla birlikte insan ilişkilerindeki olgunlaşmadan ve barışçıl ilişkiler kurma arayışından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin narsisizm alt boyutuna ilişkin değerlendirmeleri medeni durum değişkenine göre de istatistiksel olarak önemli biçimde farklılaşmaktadır. Buna göre, bekâr katılımcıların narsisizm puanları evli katılımcılara göre daha yüksektir. Bu durumun evli insanların evlendikten sonra duygusal paylaşımlarının ve sorumluluklarının artması ile ilişkili olduğu düşünülmektedir.

Hamedoğlu (2009: 89), erkeklerin kadınlara göre daha yüksek düzeyde narsisistik özellikler gösterdiğine ilişkin bulgular olduğunu ve daha çocukluk yıllarından başlayarak erkeklerdeki narsisistik gereksinimlerin aileler tarafından daha fazla beslendiğine değinmektedir. Sakarya ilinde gerçekleştirdiği çalışmasında, erkeklerin narsisizm skorlarının daha yüksek olduğunu ve bu durumunda Sakarya'daki gelenekçi toplum yapısıyla ilişkili olduğunu belirtmektedir. Özcihan (2014: 139) da, erkek çalışanların makyavelizm düzeylerinin kadın çalışanlara göre daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Erkek çalışanların makyavelist eğilimlerinin bayan çalışanlardan yüksek olduğu bir başka çalışma da Ergun Özler vd. (2013: 684) tarafından yapılmıştır. Bu bulgu, Türkiye'deki kültürel yapıya bağlanarak, erkek çalışanların iş yaşamında kadın çalışanlara nazaran daha rekabetçi olmaları ile ilişkilendirilmiştir. Ancak hemşireler üzerinde yürütülen bu çalışmada, cinsiyetin karanlık kişilik özelliğinin bir belirleyicisi olmadığı bulgusu elde

edilmiştir. Benzer şekilde Atay (2009: 191) ve Akıncı (2015: 34), cinsiyet ile karanlık kişilik arasında anlamlı bir ilişki olmadığını belirtmiştir.

Büyük ölçekli bir aile işletmesinin beyaz yakalı çalışanları üzerinde yürütülen bir çalışmada (Ergun Özler vd., 2013: 684), eğitim düzeylerinin çalışanların makyavelist eğilimlerinde etkisinin olduğunu ortaya koymaktadır. Çalışma bulgularına göre, eğitim düzeyleri yükseldikçe, çalışanların örgüt içerisinde daha üst kademelere gelme istekleri ve olasılıkları artabilmektedir. Ancak hemşireler üzerinde yürütülen bu çalışmada, eğitim durumunun karanlık kişilik düzeyleri açısından bir farklılık yaratmadığı saptanmıştır. Konuya yönelik yapılan çalışmalarda da eğitim durumunda benzer bulgular elde edilmiştir (Hamedoğlu, 2009: 88; Atay, 2009: 192).

Çalışma bulgularından hareketle, hemşirelik mesleğinde narsisizm kişilik özelliğinin makyavelizm ve psikopati kişilik özelliklerine göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Hemşire narsisizm eğiliminin azaltılmasında, narsisizmin ne olduğunun doğru tanımlanmasının önemli olduğu düşünülmektedir. Sağlık kurumlarında karanlık kişilik özelliğine yol açan faktörlerin neler olduğunun belirlenmesinin etkili olabileceğine inanılmaktadır. Böylece hemşirelerin nelerden etkilendikleri belirlenebilirse, bu faktörlerin ortadan kaldırılması sağlanabilir. Buna yönelik sağlık kurumlarında hemşire davranışlarını gözlemlen, örnek olaylar verilerek ve eğitim programları ile konuya dikkat çekilmesinin gerekli olduğuna inanılmaktadır. Özellikle örgütsel güven, iletişim, çatışma yönetimi, empati gibi konularda eğitimler verilmesinin çalışanların karanlık kişilik özelliklerinin azaltılmasında etkili olabileceği düşünülmektedir. Bu konuda sağlık kurumları yönetimleri ve yöneticilerinin örgüt psikolojisi alanında bilgi sahibi uzman psikologlar ile çalışılması önerilebilir.

Bu çalışmanın sonuçlarının tüm hemşirelere genellenmesi konusunda sınırlılıkları bulunmaktadır. Araştırmanın örneklemi Türkiye'nin bir ilinde ve bir kamu hastanesinde çalışan hemşirelerden oluşmaktadır. Gelecekte daha geniş örneklemlerle yapılacak çalışmaların daha etkili sonuçlar ortaya koyabileceği düşünülmektedir. Özellikle sağlık kurumlarında lider davranışlarının belirlenmesinde narsisizm, makyavelizm ve psikopati eğilimlerinin araştırılmasının önemli sonuçlar ortaya koyacağı düşünülmektedir. Karanlık kişilik özelliklerinin örgütsel davranış alanında farklı değişkenler ile birlikte alınması konusunda, alanyazında boşlukların olduğu görülmektedir. Değişkenler arasındaki ilişkilerin örgüt çıktıklarına yansımalarının neler olabileceğinin ortaya çıkarılmasının alanyazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

KAYNAKLAR

AKINCI, İrem (2015), *The Relationship Between the Types of Narcissism and Psychological Well-Being: The Roles of Emotions and Difficulties in Emotion Regulation*, Middle East Technical University, The Department of Psychology, (Master's Thesis), Ankara.

ATAY, Salim (2009), "Narsistik Kişilik Envanteri'nin Türkçe'ye Standardizasyonu", *Gazi University Journal of Economics & Administrative Sciences*, C: 11, S:1, ss.181-196.

CAMPBELL, W. Keith ve Joshua D. FOSTER (2007), "The Narcissistic Self: Background, An Extended Agency Model, and Ongoing Controversies", (ed.) C. Sedikides and S. Spencer, *Frontiers in Social Psychology: The Self*, Psychology Press, Philadelphia, ss. 115-138.

CİHANGİROĞLU, Necmettin (2012), "Narsistik Kişilik ile Kurumsal Bağlılık Arasında Bir İlişki Var mıdır?", *TAF Preventive Medicine Bulletin*, C:11, S: 2, ss.119-126.

CLECKLEY, Hervey (1941), "The mask of sanity", St. Louis, MO: The C.V. Mosby Company.

CRAMNER Phebe (2011), "Narcissism Through the Ages: What Happens When Narcissists Grow Older?", *Journal of Research in Personality*, C: 45, S: 5, ss. 479-492.

ERGUN ÖZLER, Derya, Ceren ATALAY GİDER ve Meltem DİRİCAN (2013), "Örgütlerin Karanlık Yüzü Makyavelizm İle İlgili Literatür Taraması ve Çalışanların Makyavelist Eğilimlerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma", 21. Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Kütahya, ss. 679-685.

FARZIANPOUR, Fereshteh, Abbas Rahimi FOUROSHANI, Somaya BEYZAIEE ve Shadi HOSSEINI (2012), "Evaluation of the Self-Esteem Managers in Clinical Wards of Hospitals Affiliated to Tehran University of Medical Sciences", *World Applied Sciences Journal*, C:16, S:5, ss.686-92.

FINKELSTEIN, Katherine R. (2014), *The influence of the Dark Triad and Gender on Sexual Coercion Strategies of a Subclinical Sample*, Brandeis University Department of Psychology, (Master's Thesis), U.S.A.

HAMEDOĞLU, Mehmet Ali (2009), *Örgütsel Narsizim Düzeyine İlişkin Yönetici ve Öğretmen Algıları*, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Ankara.

HOGAN, Robert ve Joyce HOGAN (2011), "Assessing Leadership: A View from the Dark Side", *International Journal of Selection and Assessment*, C: 9, ss.40-51.

JONES, Daniel N. ve Delroy L. PAULHUS (2014), "Introducing the Short Dark Triad (SD3): A Brief Measure of Dark Personality Traits", *Assessment*, C: 21, S: 1, ss. 28-41.

JUDGE, Timothy A. ve Jeffrey A. LEPINE (2007), "The Bright and Dark Sides of Personality: Implications for Personnel Selection in Individual and Team Context", (<http://www.timothy-judge.com/LANGEN%20TEXT%20CH20.pdf>), (12.06.2016).

KAISER, Robert B. James M. LeBRETON ve Joyce HOGAN (2015), "The Dark Side of Personality and Extreme Leader Behavior", *Applied Psychology*, C: 64, S: 1, ss.55-92.

KHOO, Hwee S. ve Giles J. BURCH (2008), "The Dark Side of Leadership Personality and Transformational Leadership: A Exploratory Study", *Personality and Individual Differences*, C: 44, S:1, ss.86-97.

LEE, Kibeom, Michael C. ASHTON, Jocely WILTSHIRE, Joshua S. BOURDAGE, Beth A. VISSER ve Alissa GALLUCCI (2013), "Sex, Power and Money: Prediction from the Dark Triad and Honesty-Humility", *European Journal of Personality*, C: 27, S: 2, ss.169-184.

MADAN, Anishya Obhrai (2014), "Cyber Aggression / Cyber Bullying and the Dark Triad: Effect on Workplace Behavior/ Performance", *International Journal of Social, Management, Economics and Business Engineering*, C: 8, S: 6, ss.1725-1730.

McDONALD, Melissa M., M. Brent DONNELLAN ve Carlos David NAVARRETE (2012), "A Life History Approach to Understanding the Dark Triad", *Personality and Individual Differences*, C: 52, S: 5, ss.601-605.

ÖZCİHAN, Türker (2014), *Organizasyonlarda Stratejik Duygusal Zeka Kullanımı Makyavelizm İlişkisi ve Çatışma Yönetimine Yansımaları: Tasarım Mühendisliğinde Bir Araştırma*, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Eskişehir.

ÖZEN KUTANİS, Rana, Emrah ÖZSOY, Ahmet KARAKİRAZ ve Osman USLU (2015), "Örgütsel Davranış Araştırmalarında Kişiliğin Karanlık Yönü (Narsisizm, Makyavelizm ve Psikopati) Dikkate Alınıyor Mu?", 23. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 14-16 Mayıs, Muğla.

PAULHUS, Delroy L. ve Kevin M. WILLIAMS (2002), "The Dark Triad of Personality: Narcissism, Machiavellianism, and Psychopathy", *Journal of Research in Personality*, C: 36, ss. 556-568.

SARKEY, Augustina Sackle, Anthony Hercules TURKSON ve James Kwesi ANSAH (2013), "A Study of the Impact of Frontline Employee Traits on Service Quality and Customer Satisfaction in UK Hotels", Available at SSRN:2280603 or (<http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2280603>), (12.06.2016).

SCHYNS, Birgit (2015), "Dark Personality in the Workplace: Introduction to the Special Issue", *Applied Psychology*, C: 64, S: 1, ss.1-14.

SPAIN, Seth M., Peter HARMS ve James M. LeBRETON (2013), "The Dark Side of Personality at Work", *Journal of Organizational Behavior*, C: 35, S: S1, ss. 41-60.

TİMURÖĞLU, Kürşat ve Ö. Faruk İŞCAN (2008), "İşyerinde Narsisizm ve İş Tatmini İlişkisi", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, C: 22, S: 2, ss.239-264.

VONK, Jennifer, Virgil ZEIGLER, Demitrus EWING, Sterett MERCER ve Ammy E. NOSER (2015), "Mindreading in the Dark: Dark Personality Features and Theory of Mind", *Personality and Individual Differences*, C: 87, ss.50-54.